



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

IDERIS BIN ABU BAKAR

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/ her project paper of the following title)

HUBUNGAN GANJARAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DI KALANGAN

PEKERJA LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI (LHDN) : ANALISIS DI NEGERI

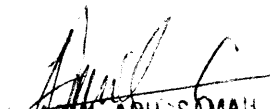
KEDAH DARUL AMAN

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor) : Tuan Haji Azmi B. Abu Samah

Tandatangan
(Signature)


: HJ. AZMI ABU SAMAH
(Cert. Ed., B.A (Hons), M. Ed.)
PENSYARAH
Sekolah Berasaskan & Penyelidikan Sains
Universiti Utara Malaysia.

Tarikh
(Date)

: 22.01.2007

**HUBUNGAN GANJARAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI DI KALANGAN PEKERJA LEMBAGA HASIL DALAM
NEGERI (LHDN) : ANALISIS DI NEGERI KEDAH DARUL AMAN**

**Kertas Projek Sarjana diserahkan kepada Sekolah Siswazah,
Universiti Utara Malaysia, untuk memenuhi sebahagian
daripada keperluan bagi penganugerahan
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan).**

Oleh

IDERIS BIN ABU BAKAR

Disember, 2000

Hakcipta © 2000, Ideris A bu Bakar

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam menyerahkan kertas projek ini, sebagai memenuhi keperluan pengajian Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan), saya bersetuju supaya pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mengedarkan kertas projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik, mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah, Universiti Utara Malaysia.

Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini, untuk tujuan pemerolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Di samping itu juga, pengiktirafan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia seharusnya diberi dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat dalam kertas projek ini.

Permohonan untuk membuat salinan atau lain-lain kegunaan sama ada keseluruhan atau sebahagiannya boleh dibuat dengan menulis kepada :

Dekan,
Sekolah Siswazah,
Universiti Utara Malaysia,
06010 Sintok,
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Ganjaran kerja merupakan satu faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja. Satu bentuk ganjaran kerja yang didakwa dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi pekerja ialah ganjaran kerja dalaman dan ganjaran kerja luaran. Ganjaran kerja ini bertujuan untuk mengubah, mencipta kepuasan dan memberi motivasi kepada pekerja untuk memberi komitmen yang paling optima kepada sesebuah organisasi. Ganjaran kerja memberi tumpuan kepada kepuasan pulangan serta keselesaan persekitaran kerja yang akhirnya membawa kepada peningkatan komitmen terhadap organisasi. Namun begitu tidak banyak penyelidikan yang dilakukan di Malaysia untuk menunjukkan keberkesanannya. Oleh itu, penyelidik berhasrat untuk mengkaji kesan ganjaran kerja kepada komitmen pekerja secara lebih sistematik.

Objektif penyelidikan. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji sama ada wujudnya hubungan yang signifikan di antara ganjaran kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) Negeri Kedah Darul Aman berdasarkan tiga pembolehubah bebas ganjaran kerja. Selain itu, untuk mengkaji sama ada wujud hubungan yang positif di antara ganjaran kerja dalaman dan ganjaran kerja luaran dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja. Penyelidikan ini juga mengkaji sama ada wujud hubungan yang signifikan di antara komitmen terhadap organisasi dengan jantina, umur, tempoh perkhidmatan, jawatan dan gaji bulanan di kalangan pekerja LHDN.

Kaedah penyelidikan. Seramai 90 orang pekerja Lembaga Hasil Dalam Negeri Kedah Darul Aman, cawangan Alor Setar dan Sungai Petani telah dijadikan sampel dalam penyelidikan ini dengan menggunakan sampel rawak mudah. Ketiga-tiga pembolehubah bebas ganjaran kerja ialah demografi, ganjaran kerja dalaman dan ganjaran kerja luaran manakala komitmen terhadap organisasi sebagai pembolehubah bersandar. Data dianalisis dengan menggunakan peratusan, min, ujian t, analisis varian (ANOVA) sehalu dan korelasi mudah Pearson untuk melihat hubungan dan kesan pembolehubah yang dipilih.

Dapatan Penyelidikan. Pekerja telah menunjukkan komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Ketiga-tiga dimensi ganjaran kerja dalaman menunjukkan kesan positif dan signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi. Penyertaan tugas paling kuat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja. Bagi dimensi demografi iaitu jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan gaji memberi kesan yang berbeza kepada komitmen terhadap organisasi terutamanya di kalangan pekerja yang lama berkhidmat. Sebaliknya jawatan tidak memberi kesan yang berbeza kepada komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja. Ketiga-tiga dimensi ganjaran kerja luaran jelas mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

ABSTRACT

Work reward is an important factor that influences commitment towards organization among workers. A form of work reward that has been stated to increase commitment towards organization are internal work reward and external work reward. These forms of work reward are to change, create satisfaction and motivation to workers in giving their optimum commitment towards organization. Work reward is focused towards workers satisfaction and suitable working environment that finally leads to enhancement of commitment towards organization. Not many research are being carried out in Malaysia, Thus, in this research, the researcher would like to trace the effect of work reward on commitment towards organization among workers systematically.

Research Objective. The research aim at studying whether there exist commitment towards organization among the workers of Inland Revenue Board (IRD), Kedah Darul Aman.; Alor Setar and Sungai Petani divisions based on three independent variables of work reward. The next area of this research, is to find the significant of relationship between work reward, its relation to workers commitment towards organization. Another area of this research, is to study whether there exist significant relationships between commitment towards organization and gender, age, organizational tenure, post and monthly salary.

Research Method. 90 workers from Alor Setar and Sungai Petani divisions of Inland Revenue Board, Kedah Darul Aman have been taken in as a simple random sample in this research. The three independent variables are internal work reward, external work reward and demography, while commitment towards organization has been used as a dependent variable. The data have been analyzed using percentage, mean, t test, analysis of variant (ANOVA) and Pearson Moment Correlation to see relationship and effect of the variables chosen.

Research finding. Workers showed a high indication in commitment towards organization. The three dimensions of internal work reward reflected positive and significant effects upon workers commitment towards organization. As for internal work reward, job involvement is the strongest dimension to influence workers commitment towards organization. As for demographic dimensions, that is, gender, age, organizational tenure and monthly salary showed substantial effects on workers commitment towards organization especially those of longer tenure with the organization. There is no different effect of post on commitment towards organization. The three dimensions of external work reward clearly showed positive and significant relationships with commitment towards organization.

PENGHARGAAN

DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI

MAHA PENYAYANG

Syukur kehadiran Allah kerana dengan limpah kurniaNya, dapat saya menyiapkan penyelidikan ini untuk memenuhi satu daripada syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan). Saya ingin merakamkan penghargaan yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberi sokongan, bimbingan dan galakan kepada saya sama ada secara langsung atau tidak langsung.

Pertamanya, saya merakamkan ucapan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dan Institut Aminuddin Baki kerana telah menganugerahkan kepada saya biasiswa untuk melanjutkan pengajian ke peringkat sarjana ini.

Terima kasih yang tidak terhingga juga saya ucapkan kepada pembimbing saya, Tuan Haji Azmi bin Abu Samah dari Sekolah Bahasa dan Pemikiran Saintifik di atas segala bimbingan, tunjuk ajar dan semangat yang diberikan. Semoga Allah memberkatinya dan keluarga. Juga, ucapan terima kasih kepada Dekan Sekolah Siswazah, Professor Madya Dr. Ibrahim Abd. Hamid yang sentiasa memberi panduan dan perhatian kepada saya tanpa mengenal jemu.

Terima kasih kepada En.Mazlan bin Wan Chik (Unit Perhubungan Awam, LIHDN), Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN), Negeri Kedah Darul Aman di atas kebenaran serta kerjasama yang diberi dan semua pensyarah yang telah memperkayakan ilmu dan minda saya serta membuka gedung ilmu kepada saya.

Tidak lupa ucapan terima kasih kepada semua rakan dalam Kohort 9, IAB/UUM terutama Encik Mohd Isa bin Abu Bakar yang banyak membantu dari segi tenaga dan buah fikiran dan semua kakitangan di Sekolah Siswazah yang telah memberikan kerjasama kepada saya untuk menyiapkan kertas projek ini.

Terima kasih paling istimewa kepada isteri tercinta, Puan Moriah bt Haji Ahmad yang tidak jemu-jemu memberi galakan dan sokongan kepada saya semasa menyiapkan penyelidikan ini khususnya dan semasa mengikuti program sarjana ini amnya. Juga buat anak-anak yang tersayang Muhammad Hanis, Nurul Hani, Nurul Husna, Muhammad Husni dan Nur Anis Halimi semoga semua lebih memahami nilai kepentingan ilmu dan semoga menjadi anak-anak yang soleh yang tidak jemu menimba ilmu dunia maupun akhirat.

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
KEBENARAN MENGGUNA	.ii
ABSTRAK	.iii
ABSTRACT	.iv
PENGHARGAAN	.v
SENARAI KANDUNGAN	.vi
SENARAI JADUAL	.xi
SENARAI RAJAH	.xiii
 BAB 1 PENGENALAN	 1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Pendekatan Terhadap Komitmen Sebagai Suatu Proses	3
1.3. Pernyataan Masalah	6
1.4. Soalan-Soalan Kajian	8
1.5. Objektif Kajian	8
1.6. Batasan Kajian	9
1.7. Kerangka Teori atau Model Kajian	9

	Halaman
1.8. Kpentingan Kajian	13
1.9. Definisi Operasional	13
1.10. Kesimpulan	14

BAB 2 ULASAN KARYA

2.1. Pengenalan	16
2.2. Model Komitmen- Teori Pertukaran	17
2.3. Komitmen Afektif	19
2.4. Komitmen Penerusan	20
2.5. Ganjaran Kerja	22
2.6. Konsep Ganjaran Dalam	23
2.6.1 Autonomi Tugas	23
2.6.2. Signifikan Tugas	25
2.6.3. Penyertaan Tugas	25
2.7 Konsep Ganjaran Kerja Luar	26
2.7.1 Hubungan dengan Rakan Sekerja	26
2.7.2 Kepuasan Terhadap Gaji	26
2.7.3. persekitaran Kerja	27
2.8. Kajian Empirikal Ke atas Hubungan Di antara Ganjaran Kerja Dan Komitmen Terhadap	26

Organisasi

	Halaman
2.8.1. Ganjaran Kerja Dalam dan Komitmen Terhadap Organisasi	28
2.8.2 Ganjaran Kerja Luaran dan Komitmen Terhadap Organisasi	31
2.8.3 Faedah Gaji Dan Komitmen Terhadap Organisasi	32
2.8.4 Interaksi Rakan Sekerja dan Komitmen Terhadap Organisasi	32
2.8.5 Faktor Demografi dan Komitmen Terhadap Organisasi	33
2.8.6 Jantina dan Komitmen Terhadap Organisasi	34
2.8.7 Umur dan Komitmen Terhadap Organisasi	34
2.8.8 Tempoh Perkhidmatan dan Komitmen Terhadap Organisasi	36
2.9 Alat Ukuran Komitmen	36
2.10 Kesimpulan	37

BAB 3	METODOLOGI PENYELIDIKAN	38
3.1.	Pendahuluan	38
3.2.	Prosedur Pengumpulan Data	39
3.3.	Populasi Dan Persampelan	39
3.4.	Soalselidik	40
3.5.	Hipotesis Penyelidikan	41
3.6.	Kajian Rintis	43
3.7.	Analisis Data	43
3.7.1.	Statistik Deskriptif	44
3.7.2.	Statistik Inferensi	44
BAB 4	DAPATAN PENYELIDIKAN	46
4.1.	Pengenalan	46
4.2.	Analisis Deskriptif Responden Penyelidikan	46
4.2.1.	Analisis Deskriptif Jantina Responden	47
4.2.2.	Analisis Deskriptif Umur Responden	47
4.2.3.	Analisis Deskriptif Tempoh Perkhidmatan Responden	49
4.2.4.	Analisis Deskriptif Jawatan Responden	50

	Halaman
4.2.5. Analisis Deskriptif Gaji Bulanan Responden	51
4.3. Analisis Dapatan Penyelidikan	52
4.3.1. Hipotesis Penyelidikan 1	52
4.3.2. Hipotesis Penyelidikan 2	57
4.3.3. Hipotesis Penyelidikan 3	62
4.3.4. Hipotesis Penyelidikan 4	69
 BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	 70
5.1. Pendahuluan	72
5.2. Kesimpulan Dapatan Penyelidikan	72
5.3. Cadangan	77
5.3.1. Cadangan Berdasarkan Dapatan Penyelidikan	77
5.3.2. Cadangan Untuk Penyelidikan Seterusnya	79
5.4. Penutup	80
 BIBLIOGRAFI	 81
 LAMPIRAN A	 87

SENARAI JADUAL

Halaman

47	Jadual 4.1	Analisis Responden Mengikut Jantina
48	Jadual 4.2	Analisis Umur Responden
49	Jadual 4.3	Analisis Tempoh Perkhidmatan Responden
50	Jadual 4.4	Analisis Jawatan Responden
51	Jadual 4.5	Analisis Gaji Bulanan Responden
53	Jadual 4.6	Analisis Varian Sehala (ANOVA) Ganjaran Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
54	Jadual 4.7	Ujian t Hubungan Antara Ganjaran Kerja Dalam Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Autonomi Tugas
55	Jadual 4.8	Ujian t Hubungan Antara Ganjaran Kerja Dalam Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Signifikan Tugas

Halaman

56	Jadual 4.9	Ujian t Hubungan Antara Ganjaran Kerja Dalamán Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Penyertaan Tugas
57	Jadual 4.10	Analisis Varian Sehala (ANOVA) Ganjaran Kerja Luaran Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
58	Jadual 4.11	Ujian t Hubungan antara Ganjaran Kerja Luaran Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Rakan Sebaya
60	Jadual 4.12.	Ujian t Hubungan antara Ganjaran Kerja Luaran Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Gaji
61	Jadual 4.13	Ujian t Hubungan antara Ganjaran Kerja Luaran Dengan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Faktor Persekitaran Kerja
62	Jadual 4.14	Peraturan Gunilford
63	Jadual 4.15	Ujian Korelasi Pearson di antara Dimensi Demografi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
64	Jadual 4.16	Analisis Varian Sehala (ANOVA) di antara Jantina Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
65	Jadual 4.17	Analisis Varian Sehala (ANOVA) di antara Umur Dengan Komitmen Terhadap Organisasi

Halaman

66	Jadual 4.18	Analisis Varian Sehala (ANOVA) di antara Tempoh Perkhidmatan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
67	Jadual 4.19	Analisis Varian Sehala (ANOVA) di antara Jawatan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
68	Jadual 4.20	Analisis Varian Sehala (ANOVA) di antara Gaji Bulanan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi
70	Jadual 4.21	Ujian t Satu Penghujung Hubungan antara Pembolehubah Bebas Dengan Komitmen Terhadap Organisasi

SENARAI RAJAH

Halaman

12	Rajah 1.1.	Rangka Konseptual Kajian : Hubungan Pembolehubah Bebas dan Pembolehubah Bersandar
18	Rajah 2.1.	Proses Pertukaran di antara Pekerja dan Organisasi

LAMPIRAN A

SOAL SELIDIK HUBUNGAN GANJARAN KERJA DENGAN KOMITMEN
TERHADAP ORGANISASI DI KALANGAN PEKERJA LEMBAGA HASIL
DALAM NEGERI: ANALISIS DI NEGERI KEDAH DARUL AMAN

LAMPIRAN B

SURAT KEBENARAN MENJALANKAN PENYELIDIKAN DARIPADA
IBU PEJABAT LEMBAGA HASIL DALAM NEGERI, KUALA LUMPUR

BAB 1

Pengenalan

1.1. Pendahuluan

Masyarakat Malaysia yang diharapkan dalam Wawasan 2020, ialah masyarakat yang saintifik dan progresif, masyarakat yang maju, yang dapat melahirkan anggotanya yang benar-benar sampai ke tahap pengetahuan yang tinggi, iaitu masyarakat yang dapat melahirkan generasi yang mempunyai kecekapan dan kemahiran dalam pelbagai bidang (Ahmad Sarji Abdul Hamid, 1996). Pembangunan dan kemajuan negara bukanlah satu warisan tetapi ianya lebih merupakan usaha ciptaan yang kreatif hasil daripada pemikiran cendekiawan yang diasaskan melalui pengemblengan sumber-sumber seperti manusia, ekonomi dan teknologi (Ahmad Sarji, 1991).

Bagi organisasi berasaskan perkhidmatan seperti Lembaga Hasil Dalam Negeri(LHDN), anggota yang komited dan mempunyai disiplin yang tinggi merupakan aset yang paling utama dan terpenting. Walau secanggih manapun

The contents of
the thesis is for
internal user
only

Bibliografi

- Abdul Rahim A. Al-Meer (1989). Organizational commitment : A comparison of Westerners, Asians and Saudis. **Industrial Studies of Management and Organization**, 19(2), 74-81.
- Ahmad Atory Hussain (1985). **Prinsip Pengurusan di Sektor Awam dan Swasta**. Kuala lumpur: Utusan Publications and Distributions.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1991). **Perkhidmatan Awam Yang Berkualiti**. Kuala Lumpur: INTAN.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1996). **Perkhidmatan Awam Menuju Era Baru**. Kuala Lumpur: INTAN.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid (1992). **Kemajuan Perkhidmatan Awam di Malaysia**. Kuala Lumpur: INTAN.
- Ali Yusob Md Zain and Gill, Roger (1989). A psychometric assessment of the Malay version of Meyer and Allen's organizational commitment measure. **Malaysian Management Review**, 32-39.
- Allen , N. J., dan Meyer, J. P. (1990). Testing the ' side-bet theory ' of organizational commitment: Some methodology considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69 (3), 372-378.
- Armstrong, M. (1993). **Managing rewards system**. Buckingham : Open University Press.
- Aven, F. E., Parker, B. dan McEvoy, G. M (1993). Gender and attitudinal commitment to organization : A meta-analysis. **Journal of Business Research**, 26, 61- 73.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, 66, 32-42.
- Bruning, S. and Snyder, R (1983). Sex and positions as predictors of organizational commitment. **Academy of Management Journal**, 26, 485-491.

- Buhler, P. (1989). Rewards in the organization. **Supervision**, 5-7.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., dan Higgs, A. C. (1993). Relationship between work group characteristics and effectiveness : Implications for designing effective work groups. **Personal Psychology**, 823-850.
- Cohen, A. dan Lowernberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organization commitment. **Human Relations**, 45 (10), 1015- 1050.
- Cook, K.S., dan Emerson, R.M. (1978). Power, equity and commitment in exchange networks. **American Sociological Review**, 43, 721-739.
- Curry, P. James, Wakefield, S. Douglas, Price, L. James and Mueller, W. Charles (1986). On the causal ordering of job satisfactuon and Organizational commitment. **Academy of Management Jounal**, 29(4), 847-858.
- Etzioni, Amitai (1961). **A Comparative analysis of complex organizations**. New York: The Free Press.
- Fowler, Beth (1996). Employer/employee commitment: A two-way street. **Certified Management Digest**.
- Gundlach, T. Gregory, Achrol, S. Ravi and Mentzer, T. John (1995). The structure of commitment in exchange. **Journal of Marketing**, 59, 78-92.
- Glisson, C. and Durick, B. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in Human Service Organization. **Administrative Science Quaterly**, 33, 61-81.
- Griffin, Ricky W. and Bateman, Thomas S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**. USA: John Wiley and Sons, 157-181.
- Hackman, J.R. dan Oldham, G.R. (1971). Employee reactions of job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, 55,259-286.
- Hackman, J.R. dan Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60, 159- 170.

- Herzberg, F., Mausner, B. , Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Igbaria, M., Magid, dan Guimaraes, Tor (1993). Antecedents and consequences of job satisfaction among Information Center Employees. **Journal of Management Information Systems**, 9, 145-174.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J, dan Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. **Academy of Management Journal**, 38 (5), 951-959.
- Juhary Ali (1987). **Asas Pengurusan**. Pulau Pinang: Penerbit USM.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, 33, 499-517.
- Katz, R., dan Mannan, Van, J. (1977). The loci of work satisfaction : Job interaction and policy. **Human Relations**, 30, 469-486.
- Ketchand, A. Alice and Strawser, R. Jerry (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experineces-related differences in a public accounting setting. **Behavioral Research in Accounting**, 10, 109-137.
- Lawler, E.E. (1971). Pay and organization. **Supervision**, 5-7.
- Lawler, E.E., dan Yoon, J. (1993) Power and the emergence of commitment behavior in negotiated exchange. **American Sociological Review**, 58, 465-481.
- Lincoln, J. R. dan Kalleberg, A. L. (1990). **Culture, control and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan**. Cambridge : Cambridge University Press.
- Menguc, Bulent. (1995). Relationship between cultural orientations, shared ethical values, job characteristics and organizational commitment for Turkish industrial sales and retail managers. **Journal of Transnational Management Development**, 1(3), 3-35.

- McGee, G. W. dan Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Re examination of the affective and continuance commitment scales. **Journal of Applied Psychology**, **72(4)**, 638-642.
- McGee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Re examination of the affective and continuance commitment scales. **Journal of Applied Psychology**, **72(4)**, 638-642.
- McGregor, D. (). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behaviour**, **14**, 224-247.
- Nabil Ibrahim and Rue, W. Leslie (1994). Organizational commitment: Are there differences between American, and Egyptians of U.S Multinational corporations in Egypt. **Journal of Transnational Management Development**, **1(1)**, 23-33.
- Noran Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah (1997). Hubungan antara faktor motivator dan hygiene dengan kepuasan kerja di kalangan pengetua. **Jurnal Pengurusan Pendidikan**, **3(1)**, Genting Highlands: IAB.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of organizational commitment. **Human Relations**, **41 (6)**, 467-482.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitments. **The Sociological Quarterly**, **30(1)**, 143-158.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behaviour**, **14**, 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Steers, R. M (1982). **Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York : Academic Press.

- Mueller, C. W., Wallace, J. E., dan Price, J.L. (1992). Employee commitment : Resolving some issues. **Work and Occupation**, 19(3), 211-236.
- Penley, L., dan Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. **Journal of Organizational Behavior**, 9, 43-59.
- Riggio, R.E., dan Porter, L.W. (1990). **Introduction to industrial and organizational psychology**. Illinois : Scott, Foreman and Company.
- Robbins, P. Stephen, Walter-Marsh, T, Cacioppe, R dan Millet, B. (1994). **Organizational behavior- Australian and New Zealand : Concepts, controversies and applications**. New York : Prentice-Hall.
- Robbins, P. Stephen (1998). **Organizational behavior**. New Jersey: International Prentice Hall.
- Reichers, A. Z. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. **Academy of Management Review**, 10, 465-476.
- Schermerhorn, J., Jr., Hunt, J. dan Osborn, R. (1994). **Managing organizational behavior (5th. Edit.)**. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma (1992). **Research method for business: A skill building approach (2nd. Edit.)**, New York: John Wiley and Sons.
- Sekaran, Uma (1992). **Research method for business: A skill building approach .** New York: John Wiley and Sons.
- Sheldon, M (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 142-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46-56.
- Steers, R. M. (1990). **Introduction to organizational behavior (4th. Edit.)** New York : Harper and Collins Publishers.

- Tarr, Hope C. (1992). The commitment and satisfaction of Catholic School teachers. **Dissertation Abstracts (PhD)**. The Catholic University of America.
- Usahawan Malaysia** (1994). Prestasi Penilaian Kerja.
- Walsh, A. (1990). **Statistics for the Social Sciences**. New York : Harper and Row Publishers.
- Wells, Deborah, Lee. (1994). Factors affecting teachers' commitment to stay in teaching: A causal model. **Dissertation Abstracts**. (EDD. Politechnic Institute and State University of Virginia.
- Wexley, K. N., dan Yukl, G. A. (1984). **Organizational behavior and personal psychology (Revised edit.)**. Illinois : Irwin.
- Wimalasiri, S. Jayantha (1995). An examination of the influence of human resource practices, organizational commitment and job satisfaction on work performances. **Internal Journal of Management**,1(3), 352-363.
- Zakaria Ismail (1987/1988). Organizational commitment: An empirical evaluation of predictors and outcomes. **Journal Pengurusan**, 6/7, 57-67.